المرأة اليمنية و العمل النقابي

أ. فوزية حسين بامرحول

رئيسة دائرة المرأة باللجنة النقابية
في الإدارة العامة بشركة النفط اليمنية

لمحة تاريخية

ارتبط اسم اليمن وتاريخه بحضور دائم ومشاركة فعالة للمرأة اليمنية وبأسماء نساء أسهمن في ترك بصمات واضحة للعالم أجمع منذ بلقيس ملكة سبأ إلى أروى بنت أحمد الصليحي، حيث عاشت اليمن حقباً طويلة من الازدهار والتقدم في عهدهن. ورغم ان تلك الحقب المشرفة لم تستمر خلال حقب لاحقة إلا أنها كانت وما زالت حتى يومنا هذا شاهدة على عظمة المرأة اليمنية وقوتها وحكمتها ومقدرتها على ان تكون في مركز القرار والصدارة والقيادة.

ونظراً لأهمية دور المرأة في المجتمع وانخراطها في مجالات العمل والإنتاج فقد واجهت النساء تحديات عدة منها حقهن في طلب مساواتهن بالرجال من حيث الحقوق وفرص الدراسة والعمل والترقي وغيرها، ومن هنا كان لا بد من وجود تنظيم يهتم بشئونهن ويعمل على تحقيق مطالبهن وفقاً لمتغيرات العصر.

يتضح خلال استقراء تاريخ إنشاء الحركات النقابية أنه كان للمرأة دور في إطار التشكيلات النقابية ، وإن كان هذا الدور ظل ضئيلاً جداً وفقاً للنظرة القاصرة للمرأة بشكل عام والنظرة المتحفظة لالتحاقها بالعمل وكذا انخراطها في التنظيمات والهيئات الجماهيرية.

وفي إطار العمل النقابي كانت مشاركة المرأة قاصرة على انضمامها في عضوية اللجان النقابية في معظم التشكيلات وبنسب ضئيلة ، كما أن وجودها لا يكاد يذكر في القيادات النقابية أي دون أن يكون لها تمثيل حقيقي في إطار القيادات النقابية فلم يتوفر ليكون للنساء صوت أو منبر خاص يعبر عن رأيهن ويدافع عن حقوقهن ومتطلباتهن. وكان العمل في غالبية مستويات القيادات النقابية حكراً على الرجال، وان كانت بعض الأخوات – خاصة في المناطق الجنوبية– قد عملن في القيادات النقابية بإصرارهن وعزيمتهن خاصة وأن دورهن كان واضحاً وجلياً إبان فترات النضال المسلح.

وكان لا بد للنساء من إيجاد السبل الكفيلة بتحقيق متطلباتهن وتحسين أوضاعهن، ولذلك انخرطت النساء في معظم الهيئات والاتحادات والتنظيمات السياسية والجماهيرية التي تم تأسيسها وفقاً لظروف ومتطلبات كل مرحلة من مراحل التطور والنمو للعمل على بناء مجتمع متطور تحت

راية الحرية والاستقلال من حكم الإمامة في الشمال والاستعمار البريطاني في الجنوب. وكانت المرأة اليمنية مواكبة لكل تلك المراحل ومشاركة فعلية في كل النضالات التي خاضها المجتمع اليمني بكافة فئاته. وخلال مراحل التطور تلك عملت المرأة جاهدة على المطالبة بمساواتها بالرجل ونيل حقوقها كاملة كما كفلها لها الدستور والقوانين والتشريعات اليمنية ومنها حقها في الانخراط في التنظيمات والتشكيلات الجماهيرية والسياسية ومنها النقابات العمالية.. علماً بأن الدستور اليمني وكافة القوانين والتشريعات لم تغفل دور المرأة ولم تفصل بينها وبين الرجل في الحقوق والواجبات، وأفضل دليل لنا على ذلك ما نصت عليه المادة (٣١) من الدستور : ((النساء شقائق الرجال ولهن الحقوق وعليهن الواجبات ما تكفله وتوجبه الشريعة ونص عليه القانون)).

بل أعطيت المرأة نوعاً من التمييز تكريماً لها وخصت ببعض الامتيازات في قانون الخدمة المدنية.

ومع تطور المجتمع اليمني الملحوظ في السنوات الأخيرة خاصة بعد إعلان الوحدة اليمنية والتشجيع المستمر والاهتمام البالغ بقضايا المرأة من قبل الدولة ، سنت التشريعات والقوانين واللوائح التنفيذية لتكفل للمرأة حقوقها في المشاركة في الهيئات والتنظيمات والمؤسسات الجماهيرية والسياسية. وصار لها حق التصويت واختيار ممثليها في كل من المجالس المحلية والنيابية والرئاسية وكذا مشاركتها في الانتخابات ليس فقط كناخبة تدلي بصوتها ومرشحة تعطى لها الأصوات ويتم انتخابها وكذا عملها في إطار اللجان الأولية لسير العملية الانتخابية ومنذ بدء القيد والتسجيل في سجلات الناخبين إلى الإشراف على صناديق الاقتراع وكذا لجان فرز الأصوات.

وخلال المراحل المنصرمة ومع التغيرات والتطورات المستجدة على الساحة اليمنية وزيادة وعي النساء بانخراطهن في مجالات العمل والإنتاج والتنمية وإدراكهن لكافة الحقوق الممنوحة لهن؛ كان لا بد لهن من المطالبة بتشكيل تنظيم خاص بهن ووفقاً لما تنص عليه القوانين والتشريعات، واستناداً إلى التجارب السابقة للدول الاخرى وخاصة في ساحة الاتحادات النقابية للعمال.

ومن هنا كانت الوقفة الجادة المسئولة لقيادة الاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية، ولثقتهم الكبيرة بقدرة المرأة اليمنية وإيمانهم القوي بضرورة إيجاد كيان خاص بالنساء يتكفل بالدفاع عن حقوقهن ويراعي مصالحهن ، فقد أمر المجلس المركزي للاتحاد في إحدى دوراته للعام

٢٠٠١م بضرورة إنشاء دائرة خاصة بالمرأة العاملة في إطار الاتحاد العام لنقابات العمال، وإنشاء دوائر متخصصة تعنى بشئون ومشاكل المرأة في إطار النقابات العامة على مستوى الجمهورية وكذلك فروع الاتحاد ولتكون بذلك أول إطار خاص بالمرأة في النقابات ومنذ تأسيسها.

ومما تقدم يتضح لنا أن دائرة المرأة في الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن حديثة العهد من حيث تشكيلها كإطار رسمي أنشئ ليحمل على عاتقه مسئولية الدفاع عن حقوق النساء العاملات، والعمل على رفع مستوى الوعي لديهن من حيث تبنيه رسم الخطط والبرامج لتدريبهن وتأهيلهن ليكون لهن دور فاعل ليس فقط في العمل النقابي في إطار اللجان النقابية في المرافق ولكن ليكون لهن دور متميز ومشاركة حقيقية حتى في إطار القيادات النقابية أو الإدارية في مرافق أعمالهن.

وقد عملت الأخوات في دائرة المرأة، وبفضل التوجيهات الرشيدة لقيادة الاتحاد، على عقد دورات تدريبية وتنظيم ورش عمل بالاتفاق مع بعض الاتحادات العمالية في الدول الشقيقة والصديقة عربية كانت أم دولية، وكذا بالتنسيق مع منظمات العمل العربية والدولية حيث شاركت فيها النساء من كافة القطاعات والهيئات في كافة محافظات الجمهورية.

كما كان لدائرة المرأة بالاتحاد فرصة المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية و العربية والتي يتم عقدها والدعوة إليها من قبل النقابات العمالية والاتحادات.

وتعمل دائرة المرأة جاهدة على نشر الوعي النقابي لدى النساء عن طريق اللقاءات والاجتماعات الدورية التي تعقدها وتدعو إليها الدائرة ممثلات النقابات العامة في المرافق، بالإضافة إلى نزولهن الميداني لمرافق العمل لمعرفة هموم ومشاكل المرأة وتوعيتها بحقوقها النقابية وواجباتها في إطار اللجنة النقابية .

كما يراعي الاتحاد في اللجان النقابية الجديدة ، التي يتم إعادة الانتخاب فيها ، ضرورة التركيز على مشاركة المرأة في الهيئات الإدارية للجان النقابية أو في الهيئات على مستوى اللجان النقابية وما فوقها ، وإذا لم يتم انتخابها –نظراً للنظرة القاصرة وتدني الوعي لدى البعض حول ضرورة مشاركة المرأة– فيتم تعيينها من قبل الاتحاد ومن ضمن اللاتي تم ترشيحهن وسقطن بالانتخابات.

مستوى تمثيل المرأة في العمل النقابي

أشرنا مسبقاً إلى أن مشاركة المرأة في العمل النقابي والتشكيلات النقابية ضئيلة جداً مقارنة بمشاركة الرجل ويعود ذلك إلى أسباب عدة لم تعمل معظم القيادات النقابية على شرحها وتوضيحها للمرأة العاملة لتشجيها على عملية الانخراط والمشاركة في النقابات وهنا... ومن هذه الأسباب:

١- عدم توعية العمال رجالاً كانوا أو نساء بحقوقهم النقابية.

٢- عدم معرفتهم بشروط انضماهم للنقابات العمالية.

٣- عدم إدراكهم لكيفية مساعدة اللجان النقابية لهم .

٤- عدم التواصل بين القيادات النقابية والعمال في معظم مرافق العمل.

٥- عدم توفير الفرص ومشاركة العمال في الدورات التدريبية والتثقيفية التي تدعو إليها النقابات أو الاتحاد لتوسيع مداركهم .

٦- المفهوم الخاطئ لدى البعض بأن النقابات ما هي إلا تكتل لمعارضة المسئولين وذوي الشأن في المرافق.

كما أن عدم إنشاء إطار خاص يعني بشئون المرأة في النقابات منذ إنشاء التشكيلات النقابية ساعد كثيراً على عدم إظهار المشاركة الحقيقية للمرأة ولم تعط لها الفرصة للعمل على الدفاع عن حقوقها.

وكان الأمل الوحيد للنساء العاملات أن يكون لهن الحق في المشاركة الفعلية في العمل النقابي، وأن يكون لهن صوت حقيقي يدافع عنهن ، وتحقق لهن ذلك عند بإنشاء (دائرة المرأة) في العام ٢٠٠١م. وبدأت الدائرة بالعمل لتحقيق أهداف عدة وضعتها نصب عينيها أهمها:

- رفع مستوى الوعي القانوني والنقابي لدى المرأة وحمايتها من الاستغلال الاقتصادي.
- إزاحة جميع العقبات والعراقيل التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة العامة وممارسة حقوقها الدستورية في الانتخابات .
- تحسين أوضاع المرأة والطفل المعيشية وتوفير فرص التدريب والتأهيل لتنمية مهاراتهن وقدراتهن المهنية.

وقد تم تشكيل عدة لجان نقابية في كثير من المرافق سواء على مستوى اللجان النقابيـــة أو علـــى مستوى الهيئات والمحافظات. فعلى مستوى المحافظات هناك اثنا عشر فرعاً موزعة على المحافظات: (صنعاء ــ عدن ــ الحديدة ــ تعز ــ لحج ــ حضرموت ــ أبين ــ ذمـــار ــ شـــبوة ــ المهـــرة ــ وأمانـــة العاصمة). وقد تم تشكيل إدارات للمرأة في هذه الفروع بتمويل من الاتحاد النرويجي. وتتحمـــل مسئولية العمل النقابي في كل إدارة من تلك الإدارات ثلاث عضوات أساسيات بالإضافة إلى بقية العضوات في إطار اللجان النقابية . كما يعمل في دائرة المرأة في الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن سبع عضوات أساسيات بالإضافة إلى مساعدات للمجلس المركزي.

ومن خلال النزول الميداني والدراسات المبدئية لمدى تمثيل المرأة في العمل النقابي تـــبين أن مشاركتها تمثل حوالي ٢٥% تقريباً في أربع عشرة نقابة عضوة في الاتحاد العام لنقابات عمـــال اليمن وهي:

١- المصارف والأعمال المالية والتجارية.
٢- الغزل والنسيج.
٣- النفط والمعادن .
٤- الكهرباء والمياه والطاقة .
٥- عمال النقل والاتصالات والبريد .
٦- عمال الطباعة والثقافة والإعلام .
٧- البلديات .
٨- المهن الصحية والطبية .
٩- الإنشاءات والبناء والأخشاب .
١٠- الصناعات الغذائية .
١١- الزراعيين .
١٢- الأسماك .
١٣- المهن التعليمية .
١٤- الخدمات الإدارية .

الصعوبات والمعوقات التي تواجه مشاركة المرأة في العمل النقابي

قبل الخوض في الصعوبات والمعوقات التي تواجه مشاركة المرأة في العمل النقابي علينا أن نقف قليلاً على الصعوبات والمعوقات التي تواجه المرأة اليمنية بشكل عام والمرأة في مجال العمل أو الإلتحاق به بشكل خاص؛ حيث لن يكون هناك وجود حقيقي ومشاركة جادة للمرأة في إطـــار العمل النقابي مالم يكن لها أصلاً وجود يذكر في إطار (العمل) ومن هنا سنتطرق لبعض المشكلات التي تعانيها النساء .

مشكلات المرأة عديدة ومتنوعة وبالأخص المرأة العاملة، ومن ضمن هذه المشكلات ماهو خـــاص بالمرأة ومنها ماهو مشترك مع بقية أفراد المجتمع ، كما أن تلك المشكلات والصعوبات متنوعة أيضا فمنها الاقتصادي والقانوني و التنظيمي ومن أهم هذه المشكلات والمعوقات نذكر ما يلي:

أولاً : معوقات الالتحاق بالعمل وأهمها :

١- موقف بعض أفراد المجتمع من التحاق المرأة بالعمل، وميل بعض الأسر للتزويج المبكـــر للفتيات بالإضافة للمفاهيم التقليدية المحافظة والتي ما زالت راسخة لدى البعض تجـــاه عمل المرأة رغم موافقتهم على دراسة الفتيات او عملهن في بعض المهن مثـــل الطـــب والتدريس.

٢- تدني المستويات التعليمية لتدني أو غياب برامج التدريب، وضعف مستوى التوعية لدى أفراد المجتمع حيث تترك معظم البنات مقاعد الدراسة لتحمل أعباء المترل ومـــساعدة الأم أو للعمل في الحقول والمزارع الخاصة بالأسرة في الريف.

٣- التمييز في القبول للالتحاق بالعمل في معظم الحالات بين الإناث والذكور ومن ضـــمن ذلك ميل أصحاب العمل لتشغيل الذكور نظراً لارتفاع معدلات البطالة؛ مما يـــضعف فرص النساء للالتحاق بالعمل.

ثانياً : مشكلات وصعوبات المرأة في نطاق العمل:

هناك سلسلة من المشكلات التي تواجه النساء سواء في نطاق العمل او بسب العمل نفسه منها:

١- مشقة الجمع بين العمل والواجبات المترلية أو الأسرية خاصة عند عدم وجود تناسب بين أماكن العمل وسكن المرأة وكذا عدم وجود المواصلات المنتظمة والسهلة.

٢- عدم وجود دور حضانة أو رياض للأطفال في المرافق أو بالقرب منها أو مناطق السكن وبأسعار تتناسب مع دخل المرأة .

٣- معاناة بعض النساء من السلوكيات غير اللائقة من قبل بعض الذكور سواء في إطار العمل أو في الطريق من العمل وإليه ، وكذا تعرض البعض منهن للتحرش خاصة العاملات في النوبات الليلية.

٤- تهميش دور المرأة في معظم الأعمال وعدم إتاحة الفرصة لها للوصول إلى المراكز القيادية.

٥- الانتقاص من قدرات المرأة والنظرة القاصرة من قبل البعض بأنها لا تصلح لأن تكون في مواقع اتخاذ القرار رغم تبوأ بعض النساء لمناصب قيادية في الدولة وفي مرافق العمل من الوزارات والمؤسسات حيث أثبتن جدارتهن كقيادات[1] .

ثالثاً : صعوبات ومعوقات مشاركتها في العمل النقابي:

ومن البديهي أن كل تلك المشكلات السابقة تساعد على تأخير تطور المرأة وتقدمها، وتلك المشكلات تنطبق أيضاً على المشاركة الفعلية للمرأة في العمل النقابي و يمكننا أن نضيف إليها المشكلات التالية:

١- الدكتور/ خالد راجح شيخ ــ محاضرة حول التشريعات والقوانين المتعلقة بالمرأة العاملة اليمنية.

١- الإحساس المتزايد لمعظم النساء بأنهن الجانب الأضعف بفعل النظرة الضيقة والتقليدية تجاههن من قبل البعض؛ يولد لديهن شعوراً بالخوف من المواجهة ومن ثم يدفعهن إلى الابتعاد عن مواقع المسئولية والقيادة.

٢- قلة عدد النساء المشاركات في العمل السياسي والجماهيري وخاصة في النقابات يؤثر سلباً على تأكيد النساء لحقوقهن وتحقيق مكاسب لهن نظراً لبعدهن عن مواقع اتخاذ القرار ولعدم مشاركتهن في صياغة القوانين.

٣- عدم ثقة النساء ببعضهن في انتخابات من يمثلهن، نظراً لتدني مستوى الوعي لأهمية دور المرأة؛ أدى إلى قلة عدد القيادات النسائية و خاصة النقابية.

٤- النظرة القاصرة لتحرر المرأة وتقدمها ومشاركتها أدى بالبعض إلى الغيرة ممن يعملن بجدارة ليصلن إلى مراكز متقدمة في إطار العمل أو النقابات أو التنظيمات الأخرى وتؤدي تلك الغيرة ممارسات يتخذها البعض تجاههن من حيث الإساءة لهن لفظياً أو مضايقتهن فعلياً أن كان من هؤلاء من هو في موقع اتخاذ القرار.

٥- إفراط المرأة العاملة في بعض الأحيان في المطالبة المستمرة والمتزايدة للمكاسب والحقوق على حساب الواجب والعمل مما يضيق الفرص أمامها سواء في العمل أو الترقي.. إلخ.

٦- التقليل من شأن المرأة ونعتها بالتقصير والابتعاد عن الساحة خلال فترة إجازة الوضع وكذا أثناء تقليل ساعات العمل لها أثناء فترة الحمل والإرضاع مما يتسبب في إحباط المرأة وعزوفها عن المشاركة في المنظمات والهيئات ومن ضمنها النقابات[1].

٧- عدم العمل على الإسراع في تشكيل لجان للمرأة في إطار اللجان النقابية لتحمل على عاتقها مسألة تبني وتذليل الصعاب والمعوقات التي تواجه النساء في مواقع العمل.

١- الأستاذ/ أحمد عاطف حسن ـــ عميد معهد الدراسات النقابية ـــ سكرتير التثقيف والتدريب بالاتحاد العام لنقابات العمال ـــ نائب رئيس النقابة العامة للبترول بمصر ـــ محاضرة حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وكيفية مواجهتها في ظل المتغيرات الدولية .

٨- ويأتي أخيراً دور اللجان النقابية القاصر في نشر الوعي النقابي لدى كل من الرجال والنساء على حد سواء في مواقع العمل والإنتاج، وكذا عدم عقد اللقاءات في معظم اللجان النقابية مع العمال والعاملات.

دور النقابات في توفير الاحتياجات وبرامج التدريب والرعاية الاجتماعية الخاصة بالمرأة

هناك عدة مجالات يجب على النقابات الاستطلاع بها والعمل على تحقيقها وتنصب جميعها في سبيل تقدم وتطور المرأة في الدفاع عن حقوقها خاصة في ظل المستجدات والمتغيرات الإقليمية والدولية وكذا التحولات الاقتصادية والاجتماعية ، علماً بأن حقوق المرأة تتعرض في وقتنا الراهن، وأكثر من أي وقت مضى، للانتهاك وتبدأ فرص العمل بالنسبة لها بالتراجع نظراً لسلبيات ما يسمى بالعولمة أو ((النظام العالمي الجديد)) وتعرض الكثير من المرافق والمؤسسة لعملية الخصخصة.

ومن هناك يبرز دور النقابات في تطوير عمل المرأة وتعزيز دورها في التنمية انطلاقاً من مبدأ المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية، ويجب على النقابات الارتقاء إلى مستوى المسئولية الملقاة على عاتقها من حيث تحسين شروط العمل وظروفه بالنسبة للمرأة بشكل خاص نظراً لكونها الأكثر تضرراً من آثار العولمة والخصخصة والتي من أهم سلبياتها الإسراع في تطبيق برامج إصلاح اقتصادي تعتمد على ولتقدم التكنولوجي مما حذا بأصحاب الأعمال إلى الميل أكثر نحو تذكير الوظائف ((توظيف الذكور)) وإعادة هيكلة اليد العاملة وتسريح الكثير من العمال تحت مسمى (العمالة الفائضة) والتي تكون نسبة العاملات فيها أكبر نظراً لما تتمتع به المرأة من امتيازات من حيث حصولها على إجازات وتقليل ساعات العمل أثناء فترات الحمل والوضع والإرضاع وفقاً لما كفلته لها القوانين والتشريعات الدولية والعربية والمحلية .

ونحن هنا إذ نؤكد على الدور الذي يجب أن تقوم به النقابات العمالية، وخاصة دائرة المرأة واللجان النسائية المشكلة؛ لمواجهة تحديات عمل المرأة في كافة المجالات ونورد بعضها فيما يلي:

١- في مجال العمل النقابي والحوار :

على النقابات العمل على توسيع قاعدة انتماء النساء لعضوية النقابات وذلك بتشجيعهن وتعزيز مكانتهن وحثهن على الانخراط في العمل النقابي للدفاع عن حقوقهن بأنفسهن، وتهيئة المناخ المناسب لهن للمشاركة في المجالات القانونية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية مما يساعد على تعزيز مساهمتهن في المشاركة في وضع برامج التنمية وتنفيذها، وينعكس إيجاباً على مساهمتهن وتعزيز مكانتهن ، ولن يتحقق ذلك إلا بإيمان اللجان النقابية بقدرات المرأة وإفساح المجال لها للمشاركة الفعلية، ونشر الوعي بين أوساط النساء العاملات من خلال رسم البرامج المستمرة للتدريب والتأهيل وعقد اللقاءات الدورية و التي من شأنها أن تقرب بين القاعدة والقيادة في معظم اللجان النقابية نظرة لوجود هوة كبيرة بينهما.

كما يجب على اللجان النقابية إشراك المرأة في الحوار الاجتماعي بصفته أداة للسلم الاجتماعي، ووسيلة لمعالجة الصراعات، ومصدراً للاستقرار على جميع المستويات سواء في المرافق والتجمعات العمالية أو في صفوف المجتمع بشكل عام .

وفي هذا الجانب نرى أن تعمل اللجان النقابية دوماً على حسن انتقاء المحاورين الجيدين والذين يمتازون بمحبة الآخرين ويتمتعون بأسلوب طرح جيد للمواضيع ، ونظراً لأن الحوار في إطار العمل النقابي يعني حرية المشاركة والتجمع والدفاع عن حقوق العمال رجالاً ونساء فيقع على عاتق النقابات زيادة الاهتمام بتعزيز مساهمة المرأة فيه وخاصة ما يشتمل على حقوق النساء ومتطلباتهن ليكون التعبير في الحوار اصدق وأكثر دقة .

ويجب أن نشدد على أن لغة الحوار وصيغته تلعبان دوراً كبيراً في إقناع بقية الأطراف وللاستجابة والإصغاء للمطالب المقدمة من اللجان النقابية. ويحضرني هنا قول ردده على مسامعنا د.عبدالحميد ملكاني المحاضر لدى منظمة العمل العربية والدولية والمعهد العربي للدراسات العمالية بدمشق وهو: طالب حق عنف معتدي وطالب حق بلين مهتدي

٢- في مجال العمل السياسي :

كلنا يدرك دور النقابات في العمل السياسي، وأن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الحركات العمالية وأنظمة الحكم في كافة البلدان والإضرابات والإجراءات التي تقوم بها النقابات العمالية خير شاهد على المشاركة السياسية لها حيث أن لها دوراً مؤثراً وفعالاً وفيما يخص المرأة فعلى النقابات العمل على تعزيز دور المرأة ومكانتها لتأخذ دوراً طبيعياً وحيوياً من خلال تشجيعها ودعمها في خـــوض كافة المجالات والمساهمة في مختلف النشاطات التي تتسم بالطابع السياسي ومن ضمنها إتاحة الفرصة لها في التعبير عن رأيها تصويتاً وترشيحاً في انتخابات المجالس النيابية.

٣- في مجال العمل المهني والتعاوني :

تحمل النقابات ومنذ إنشاؤها على عاتقها الاهتمام بشئون المرأة و الدفاع عن حقوقها وتعني دائماً بظروف عمل المرأة لمساعدتها في المساهمة بتنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويقع على عاتق النقابات الدفاع عن حقوق المرأة وتقديم الحماية لها من الأعمال التالية:

١- حمايتها من العمل في الأعمال الشاقة والخطرة.
٢- حمايتها من العمل ليلاً وما قد تتعرض له من جراء ذلك.
٣- حمايتها من العمل أثناء فترة الحمل والولادة والإرضاع وفقاً لـــشروط القـــانون وكـــذا الوقوف ضد عمالة الأطفال.
٤- حمايتها من العمل تحت الأرض وفي المناجم والأعمال الكيماوية.

ونظراً للتحولات الاقتصادية والاجتماعية والمستجدات التي طرأت على المجتمع فإن الدولة لم تتمكن من الإيفاء بكافة التزاماتها مما زاد من مهام النقابات العمالية والتي يجب عليها في الوقت الراهن الاهتمام والمساعدة في تأسيس الجمعيات التعاونية لتخفيف الأعباء عن المرأة العاملة وكذا العمل على الخدمة زيادة البطالة.

٤- في مجال الصحة والسلامة المهنية:

تعتبر الصحة والسلامة المهنية من أهم المجالات التي يجب على النقابات الاهتمام بها وخاصة فيما نحن هنا بصدده –وهو دور النقابات تجاه المرأة العاملة– وعلى النقابات العمل على ما يلي:

أ – توفير معدات وأجهزة الصحة والسلامة المهنية واستخدامها.

ب – تأمين وسائل الوقاية من حوادث العمل.

ج – توفير الوسائل الواقية من أخطار الآلات وأدوات العمل الأخرى.

د – التأكد من أن بيئة العمل وظروفه لا يشكلان أي ضرر على صحة العمال.

هـ– عدم استخدام المرأة للمواد الأولية أو الكيماوية المستخدمة في العمل والمؤثرة على صحتها وصحة جنينها أثناء الحمل.

٥- في مجال التدريب والتأهيل ونشر الوعي النقابي:

كما أسلفنا الذكر بأن من أهم واجبات اللجان النقابية هو نشر الوعي النقابي بين أوساط العمال وبشكل عام رجالاً ونساءً وفقاً للقصور الواضح في هذا الجانب رغم أن الاتحاد العام للنقابات يعمل جاهداً على ذلك ، ولكن يبقى القصور من بعض اللجان النقابية ويترتب عليها في هذا الشأن ما يلي:

أ– التواصل المستمر بين الاتحاد واللجان النقابية ومتابعة البرامج والخطط المرسومة لعقد الدورات التي يتم عقدها.

ب– ترشيح العاملين والعاملات بصورة منظمة وبفرص متساوية لحضور تلك الدورات وورش العمل وكذا الدورات المهنية لتأهيلهم .

ج– العمل على تنظيم دورات داخلية في إطار اللجان النقابية لنشر الوعي النقابي و توعية العاملين بشكل عام بواجباتهم تجاه منظماتهم النقابية وكذا معرفتهم لحقوقهم النقابية.

د– تحديد موعد لعقد اجتماعات دورية تعقدها اللجان النقابية للالتقاء بالعاملين ومعرفة مشاكلهم وهمومهم والمستجدات التي تطرأ على واقع العمل ، وكذا اطلاعهم على كافة التطورات والإنجازات التي حققتها اللجنة النقابية.

هـ– تفعيل دور المرأة وتعريف العاملين على النشاطات التي تقوم بها النساء في إطار العمل أو في نطاق اللجان النقابية .

و– الاهتمام بإنشاء لجان المرأة على كافة مستويات العمل النقابي و تفعيل دورها لتمكينها من ممارسة دورها بشكل أفضل.

ز – تعزيز الحوار بين النساء النقابيات والعمل على غرس روح الثقة فيما بينهن من أجـــل الوقوف أمام المشاكل التي تواجههن وإيجاد الحلول المناسبة لها [1].

١- دكتور/ عبدالحميد ملكاني ، خبير وباحث في الشئون النقابية والعمالية، أستاذ محاضر لدى الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب والاتحاد العام لنقابات العمال بسورية ، دراسة مختصرة حول مهام النقابات في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة ودور المرأة النقابية.

رؤية مستقبلية للدور النقابي للمرأة اليمنية

بسبب القصور في مسيرة المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص في سبيل تقـــدمها وتطورها، ولضرورة وجود حماية لحقوقها فقد تكاتفت الجهود في سبيل تحقيق ذلك من ضـــمنها جهود منظمتي العمل العربية والدولية اللتين تعملان على إصدار الاتفاقيات والمعايير العربيـــة و الدولية لدعم المرأة ومساواتها بالرجل؛ والعمل على تثبيت حقوقها والدفاع عنها انطلاقاً من مبدأ المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وفقاً لما تنص عليه معظم الاتفاقيات الدولية والعربية وأهمها اتفاقية القضاء علـــى جميـــع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة في عام ١٩٧٩م ، وعلى اتفاقيات دولية وعربية كثيرة دومـــاً على وضع الأسس القانونية والمتقدمة ولكن تبقى هناك بعض الشروط التي من شأنها الدفع بالتنمية الشاملة وخاصة تنمية القوى البشرية على أن يكون للمرأة نسبة في هذه التنمية.

وعلى المنظمات والهيئات كافة والنقابات بوجه خاص العمل على توفير شروط وأســـس وخطط مدروسة تنصب جميعها في مصلحة الفرد ذكراً كان أم أنثى مع تفعيل تلك القوانين عملياً وعلى أرض الواقع حتى لا تكون مجرد حبر على ورق ، خاصة وان الدولة تسعى دائماً للمشاركة الفعالة لما فيه مصلحة المواطن وتواكب التطور الجاري على الساحة العربية والدولية للمضي قدماً ولا تترد مطلقاً عن المشاركة في المحافل الدولية والعربية والتوقيع والمصادقة على معظم الاتفاقيات والعمل بها وإصدار اللوائح الخاصة بتنفيذها ، وتبقى هنا دور الأطـــر والمؤســـسات والهيئـــات والمنظمات في جانب التنفيذ.

وبالعودة لمضمون حديثنا هنا وهو الرؤية المستقبلية للدور النقابي للمرأة اليمنية فيتوجـــب على المنظمات النقابية العمل على ما يلي:

أ- توسيع قاعدة انتماء المرأة لعضوية النقابات وتشجيعها للانخراط في العمل النقابي وإزاحة كافة العقبات والعراقيل التي تحول دون ذلك.

ب- منحها الثقة لإثبات ذاتها وتقليدها مراكز قيادية في اللجان النقابية المشكلة.

جـــ - عدم تهميش دورها والتقليل من شأنها وإحباط عزيمتها .

د- عدم التذرع بعدم قدرتها على منافسة الرجل بحجة الطبيعة الخاصة للمرأة.

هـ- عدم الربط بين انشغالها بمسئولياتها الأسرية من إنجاب وتربية الأبناء ولنشاطها في إطار اللجنة النقابية.

و - الاهتمام بتدريبها وتطوير مهاراتها المهنية وبناء قدراتها القيادية.

ز - تعميق وعيها بأهمية انخراطها في التنظيمات النقابية ومعرفة حقوقها العمالية لتتمكن من الدفاع عن حقوقها.

ومن خلال استعراضنا للنضالات العديدة والمريرة التي خاضتها الحركات النقابية في سبيل إثبات وجودها وفي الدفاع عن حقوقها تتأكد إلى صحة الحكمة : ((الحقوق تنتزع ولا تعطى)).

وبناءً عليه يجب أن تعمل النساء على انتزاع حقوقهن خاصة حقهن في المشاركة في نطاق القيادات النقابية وتبنيهن مسئولية الدفاع عن حقوقهن خاصة في ظل المتغيرات الإقليمية والدولية والتحولات الاقتصادية والاجتماعية. وفي ظل تلك المتغيرات على النساء التمكن من مواكبة تحديات العصر والعمل على ما يلي:

١- التمسك ببنود الاتفاقيات الدولية والعربية في مجال حماية المرأة وتفعيل تنفيذ تلك الاتفاقيات ومنها الاتفاقية الدولية رقم (٨٧) لسنة ١٩٨٤م والتي تنص على إعطاء العاملين رجالاً ونساءً وأصحاب العمل الحق في الممارسة الحرة بدون تدخل السلطات وبدون تمييز في تكوين المنظمات التي تدعم مصالحهم وتدافع عنهم وفي اختيار ممثليها وفي الانضمام إليها والانسحاب منها وتنظيم شئون إدارتها ودستورها وقواعدها وأنشطتها ووضع برامجها .

وكذا الاتفاقية الدولية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩م التي تهدف إلى حماية العمال الذين يمارسون حقهم في التنظيمات وفي ممارسة عملهم من خلال تلك التنظيمات وذلك من الفصل أو إلحاق أي ضرر بهم بسبب عضويتهم أو ممارسة نشاطهم كما نصت الاتفاقية على تمتع كل من المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل بالحماية من تدخل الواحدة في عمل الأخرى وكما نصت على تشجيع وتنمية المفاوضات الجماعية.

٢- العمل على توسيع نطاق مشاركة المرأة وبشكل أفضل في شتى المجالات ومنها العمل النقابي.
٣- دعم الحقوق الأساسية للمرأة والدفع بها نحو تحسين مشاركتها في كافة جوانب الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية .
٤- مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة وفقاً لما تقضي عليه الاتفاقية الدولية.
٥- الوقوف ضد عمالة الأطفال بكافة أشكالها ووضع الحلول البديلة لهم في سبيل توفير العيش الكريم لهم .

محاور للنهوض بمستوى مشاركة المرأة في العمل النقابي

إن مشاركة المرأة في العمل النقابي ومشاركتها الفعلية في مجالات العمل والتنمية وجهان لعملة واحدة كما أن معالجة أوضاع النساء تعتبر من أهم الإشكاليات المتصلة بالتقدم الشامل في المجتمع وفي مجتمعنا اليمني يعتبر القضاء والتغلب على التخلف الموروث والنظرة القاصرة تجاه المرأة من أهم الحلول التي ستقودنا نحو بناء مجتمع حديث ومتطور ، وهناك عدة معالجات ومحاور للنهوض بمستوى مشاركة المرأة ليس فقط في العمل النقابي وإنما في كافة مناحي الحياة العملية و التنموية ومنها :

أولاً : في مجال التنمية:

١- تحقيق النهوض التنموي وتوفير فرص عمل للرجل والمرأة على حد سواء لتقليص معدلات البطالة وتحسين الظروف المعيشية للجميع .

٢- الأخذ ببرامج التنمية الريفية التي تستهدف تطوير الإنتاج الزراعي و حياة المزارعين بما فيهم النساء.

٣- متابعة وضع وتنفيذ الخطط الوطنية الشاملة للعناية بصحة الأم والطفل.

٤- متابعة العمل على تطوير الخدمات العامة لما تشكله من عبء على النساء بصورة عامة والعاملات بصورة خاصة.

٥- العمل على إقامة مراكز تدريب للنساء والاشتراك في برامج التأهيل المهني.

ثانياً : في مجال التعليم :

١- العمل على رسم خطة وطنية شاملة للقضاء على الأمية خاصة في مرافق العمل والتجمعات السكنية.

٢- العمل على تحقيق مبدأ التعليم الأساسي الإلزامي ومنع التسرب من مقاعد الدراسة خاصة لدى الفتيات .

٣- العمل على توسيع رقعة العمل الفني في المجالات المتصلة بالمرأة كالمعاهد التعليمية والصحية والخياطة وأعمال السكرتارية وخدمات البنوك وغيرها.

ثالثاً : في مجال العمل :

١- اعتماد خطة تشغيل محفزة ودافعة للنساء للالتحاق بالعمل وتوعية جهات العمل بضرورة تخصيص نسب من فرص العمل للنساء.

٢- العمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل من حيث الترقي في الوظيفة والمشاركة في برامج التدريب والتأهيل والحقوق المالية والمعنوية والمرتبطة بالعمل.

٣- تذليل الصعاب التي تشكل عائقاً أو تحول دون انخراط المرأة في العمل ومن أهمها توفير دور الحضانة ورياض الأطفال والخدمات الصحية وتوفير وسائل المواصلات والخدمات الأخرى .

٤- وضع الشروط الكفيلة بضمان حقوق المرأة في العمل وخاصة في عملية توزيع القوى الفائضة.

رابعاً : في مجال التشريعات :

١- العمل على تحديث التشريعات القانونية وتصحيح الاختلالات وتطوير تشريعات العمل لتواكب التغيير والتطور الحاصل في المجتمع.

٢- تشديد الحماية القانونية للمرأة وبالأخص النساء العاملات إزاء ظاهرة التحرش والاغتصاب وسماع الألفاظ التي تخدش الحياء وعلى الأخص في مرافق العمل.

٣- توسيع نطاق الضمان الاجتماعي فيما يخص الأمومة والصحة وسن التقاعد.

خامساً : في المجال السياسي :

١- منح الثقة للمرأة والعمل على توليها مناصب قيادية في المنظمات الحزبية ومؤسسات السلطة والتشريع والنقابات والجمعيات العامة.

٢- تخصيص نسب أكثر للمرأة في المواقع القيادية في مؤسسات الدولة.

٣- تفعيل دور المرأة في جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومشاركتها في صنع القرار وتعزيز فرص مشاركتها في الانتخابات وعدم المساس بحقوقها التي كفلها لها الدستور.

٤- دعم الجمعيات والهيئات والأنشطة التي تقودها النساء وتحترم قضايا المرأة وتحويل مشاكل المرأة وهمومها إلى قضايا رأي عام من خلال القنوات الإعلامية والمنابر السياسية.

المراجـــع

١- الأستاذ / فيصل محمد عبدالله: نائب رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن، مداخلة حول الـــدور النضالي للحركة النقابية اليمنية .

٢- كتيب (الثورة والعمال) الصادر عن الاتحاد العام لنقابات العمال في العيد الفضي لثورة ٢٦ســـبتمبر في العام ١٩٨٤م .

٣- صحيفة العمال الصادرة عن الأعوام ١٩٨٣م ، ١٩٨٤م .

٤- معلومات وبيانات حول الاتحاد للأستاذ / علي سنان الصعر، سكرتير دائرة التأمينـــات والـــشئون الاجتماعية بالاتحاد العام لنقابات عمال اليمن .

٥- الدكتور/ خالد راجح الشيخ ـــ محاضرة حول التشريعات والقوانين المتعلقة بالمرأة العاملة اليمنية.

٦- الأستاذ/ أحمد عاطف حسن ـــ عميد معهد الدراسات النقابية ـــ سكرتير التثقيف والتدريب بالاتحاد العام لنقابات العمال ـــ نائب رئيس النقابة العامة للبترول بمصر ـــ محاضـــرة حـــول تفعيـــل دور النقابات في مواجهة المتغيرات الدولية .

٧- دكتور/ عبدالحميد ملكاني ، خبير وباحث في الشئون النقابية والعمالية، أستاذ محاضر لدى الاتحـــاد الدولي لنقابات العمال العرب والاتحاد العام لنقابات العمال بسورية ، دراسة مختصرة حـــول مهـــام النقابات في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة ودور المرأة النقابية.

٨- الأستاذ/ أحمد عاطف حسن ـــ عميد معهد الدراسات النقابية ـــ سكرتير التثقيف والتدريب بالاتحاد العام لنقابات العمال ـــ نائب رئيس النقابة العامة للبترول بمصر ـــ محاضرة حول المشكلات الـــتي تواجه المرأة العاملة وكيفية مواجهتها في ظل المتغيرات الدولية .

٩- الدكتور/ خالد راجح شيخ ـــ محاضرة حول التشريعات والقوانين المتعلقة بالمرأة العاملة اليمنية.

١٠- الأستاذ/ يحيى الكحلاني ـــ رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن.

١١- الأستاذ/ فيصل محمد عبدالله ـــ نائب رئيس الاتحاد.

١٢- الأستاذ/ فضل العاقل ـــ سكرتير دائرة الثقافة والإعلام بالاتحاد.

١٣- الأستاذ/ علي سنان الصعر ـــ سكرتير دائرة التأمينات والشئون الاجتماعية بالاتحاد.

١٤- الأخوات/ رضا قرحش ـــ رئيسة دائرة المرأة بالاتحاد وآزال الرباحي وشيخة أحمد ناصر.